

PLAN OPERATIVO 2010

POLITICA	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	PRODUCTOS				RESPONSABLE	EVALUACIÓN PRIMER TRIMESTRE		EVALUACIÓN SEGUNDO TRIMESTRE	
					Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre		OBSERVACIONES	%	OBSERVACIONES	%
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ESTATAL	Plan de Desarrollo del Talento Humano	Capacitar al personal de la Entidad, de acuerdo con el diagnóstico en materia de competencias laborales	Capacitar en Competencias Laborales a los 53 cargos de Planta	Porcentaje de Funcionarios capacitados	Plan de capacitación de 15 funcionarios capacitados en Liderazgo, Relaciones Interpersonales y manejo de la Información de la Calidad.	15 funcionarios capacitados en SGC y costos por actividades	15 funcionarios capacitados en fortalecimiento personal, etiqueta empresarial, word, excel y access	8 funcionarios capacitados en crecimiento personal, etiqueta empresarial, word, excel y access	Grupo de Talento Humano	Durante el Primer Trimestre de 2010 se realizaron los siguientes eventos de capacitación: Sistema de Gestión de la Calidad: 1. Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora. Participaron 37 funcionarios y representó para la Entidad un costo de:\$1.100.000 Otras Capacitaciones realizadas: Control Interno:Taller de Riesgos con la participación de 30 funcionarios. El evento fue celebrado en la Entidad y no tuvo costo. Gestión del Talento Humano por Competencias: Participaron 2 funcionarios. Programa Gobierno en Línea: "Facilitando la colaboración en la Administración Pública". Participó 1 funcionario Total funcionarios capacitados durante el Primer Trimestre de 2010: 51 De lo anterior se concluye que la meta de capacitar a 15 funcionarios fué ampliamente superada en este periodo.	100%	Durante el Segundo Trimestre de 2010 se realizaron los siguientes eventos de capacitación: Segundo taller - Sistema de Gestión de la Calidad: 1. Análisis de Datos y Herramientas Estadísticas. Participaron 47 funcionarios y representó para la Entidad un costo de: \$1.100.000 Control Interno: Una (1) Capacitación -Taller de Riesgos con la participación de 17 funcionarios. El evento fue celebrado en la Entidad y no tuvo costo. En Gestión del Talento Humano se realizaron cuatro (4) eventos: 1) Liderazgo de Grupos de Trabajo; 2) Manejo de la Información y 3) Relaciones Interpersonales; 4) Gestión del Talento Humano por Competencias, todos ellos con la participación de 38 funcionarios. Los tres primeros eventos tuvieron un costo de \$ 2'799.999 Programa Gobierno en Línea: Cinco Capacitaciones:1) Cómo Vamos y en Que Avanzar; 2) Seguridad de la Información en los Servicios Gobierno en línea al Ciudadano; Seguridad Social: Una (1) capacitación con la participación de	100%
		Programar actividades de salud ocupacional dirigidas a los servidores de la Entidad	Realizar programas de prevención de enfermedades profesionales, emergencia y vigilancia epidemiológica, dirigidos a los servidores de la Entidad, de acuerdo con el programa de salud ocupacional	Porcentaje de servidores beneficiados con los programas de salud ocupacional	Plan de salud ocupacional aprobado	20 servidores beneficiados con programas de salud ocupacional, ergonomía, prevención de trauma acumulativo, higiene postural y pausas saludables.	20 servidores beneficiados con programas de optometría, riesgo psicosocial, crecimiento personal y adaptación al cambio.	13 servidores participes en brigadas de emergencia y salud ocupacional	Grupo de Talento Humano	Plan de Salud Ocupacional aprobado por la Entidad el 15 de febrero de 2010	100%	En el segundo trimestre de 2010 se realizaron dos jornadas de optometría practicadas a los funcionarios de la Entidad. Las optometrías se consideran además como una capacitación en razón a que la óptometra efectuó recomendaciones puntuales a los funcionarios para prevenir el avance de enfermedades profesionales. Estas optometrías se practicaron a 43 funcionarios con lo cual se supera la meta prevista para este periodo.	100%
		Realizar actividades que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida laboral	Programar y ejecutar actividades de bienestar social dirigidas a los servidores de la Entidad	Porcentaje de servidores participes de actividades Bienestar Social	Plan de Bienestar aprobado	22 servidores participes de actividades de Bienestar Social	22 servidores participes de actividades de Bienestar Social	9 servidores participes de actividades de Bienestar Social	Grupo de Talento Humano	Plan de Bienestar Social aprobado por la Entidad el 15 de febrero de 2010.	100%	27 servidores de la Entidad se beneficiaron con la actividad de masaje corporal, dentro del programa de manejo del stress realizado en mayo de 2010.	100%
GESTIÓN DE CALIDAD	Armonización, mantenimiento y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad	Sensibilizar, socializar y fortalecer el Sistema	Sistema mantenido y fortalecido	SGC con concepto favorable de continuidad de certificación, por parte del ICONTEC	Capacitación al personal en: 1) Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora 2) análisis de datos y herramientas estadísticas	Solución a No Conformidades menores encontradas por ICONTEC	Revisión por la Dirección al Sistema de Gestión de la Calidad y realización de la Auditoría Interna de Calidad.	Auditoría de seguimiento por parte de ICONTEC	Subdirección Administrativa y Financiera y Gerencia de Calidad	Se realizó la capacitación en acciones preventivas, correctivas y de mejora para funcionarios y contratistas de la Entidad en tres grupos. El primero correspondió al personal de la Subdirección Administrativa y Financiera con la asistencia de 26 personas el día 16 de febrero de 2010, el segundo se realizó el 17 de febrero de 2010 con la asistencia de 29 personas de los procesos de Direccionamiento Estratégico Institucional, Gestión Tecnológica, Control Interno, Afiliación y Recaudo de Aportes, Pago de Prestaciones Económicas y Reconocimiento de Prestaciones Económicas; y en el tercero recibió capacitación el 18 de febrero de 2010 y contó con la asistencia de 33 personas de los procesos de reconocimiento de prestaciones económicas, pago de prestaciones económicas, control disciplinario, gestión jurídica y Dirección General; en total se capacitaron 88 servidores. La capacitación de análisis de datos y herramientas estadísticas, se postergó para el mes de abril de 2010.	50%	Entre el 14 y el 16 de abril de 2010, se realizó el curso de Análisis de Datos y Herramientas Estadísticas dirigido a todos los servidores de la Entidad. Posteriormente se realizó la evaluación de los contenidos del taller realizado en el primer trimestre sobre acciones preventivas, correctivas y de mejora, además de aquellos vistos en el segundo taller. Respecto de las 8 No Conformidades señaladas por ICONTEC, se realizó el análisis de los cambios que podían afectar el SGC en la Revisión por la Dirección. 2) Se revisaron los perfiles de cargo por parte de los responsables de cada proceso y se identificaron las competencias funcionales; se entregó y aplicó el manual de inducción a funcionarios y contratistas. 3) Se diseñó y aplicó el formato de evaluación de proveedores en los procesos de: Gestión Jurídica, Gestión Tecnológica y Gestión de Bienes y Servicios. 4) Se diseñó y aplicó la encuesta de satisfacción para los usuarios de Bogotá, Colombia y el extranjero. 5) Se redactaron acciones correctivas para el proceso de afiliación y recaudo de aportes. 6) Se evidenció la medición mensual del indicador de	90%

POLITICA	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	PRODUCTOS				RESPONSABLE	EVALUACIÓN PRIMER TRIMESTRE		EVALUACIÓN SEGUNDO TRIMESTRE	
					Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre		OBSERVACIONES	%	OBSERVACIONES	%
DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Gobierno en Línea	Contratación de servicios de envío de mensajes a móviles, chat, audio y video y poner en marcha el intercambio de información con las bases de datos del Senado y la Cámara de Representantes para alimentar la historia laboral de los afiliados por los años anteriores a 2002.	Contratar servicios electrónicos e identificar el flujo de información con el Senado y la Cámara de Representantes para alimentar la historia laboral.	Servicios electrónicos contratados y flujo de información identificado	Contratación del servicio de envío de mensajes de texto a móviles de los usuarios FONPRECON	Contratación del servicio de atención en línea al ciudadano (chat), audio y video	Entidad en temas de Gobierno electrónico e identificación de información con el Senado y la Cámara	Identificación de flujos de información con el Senado y la Cámara de Representantes y cargue de datos en la historia laboral de la Entidad	Oficina de Planeación y Sistemas	Mediante orden No. 3400 de 2010 suscrita con la firma Celmedia, se contrató el servicio de mensajes de texto dirigido a los pensionados y afiliados a FONPRECON, con el propósito de informarlos sobre las novedades de la Entidad, utilizando el teléfono celular de quienes manifestaron su aceptación para recibir este tipo de mensajes. Con corte al primer trimestre de 2010, se enviaron 107 mensajes a pensionados y afiliados utilizando los diferentes operadores de telefonía celular.	100%	La Entidad adelantó las acciones para la contratación del chat, sin embargo por la confirmación que realizó el Ministerio de las TIC, esta Entidad pondrá al servicio de FONPRECON el Chat a partir del tercer trimestre del año, haciendo uso de la plantilla de la página web que el Fondo recibió de ese Ministerio a través del Programa GEL.	-
	Rendición de Cuentas a la Ciudadanía	Rendición de cuentas a la ciudadanía	Promover la participación de la ciudadanía en asuntos de planeación y evaluación de la Entidad	Sesión de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía realizada y evaluada	Diseño de herramientas de participación y audiencias	Invitación y promoción de herramientas de participación	Rendición de cuentas a la ciudadanía	Evaluación jornada y retroalimentación con aportes ciudadanos	Oficina de Planeación y Sistemas	La Audiencia de Rendición de cuentas se programó para el mes de septiembre de 2010, en la cual se informarán los resultados de la gestión en 2009 y primer semestre de 2010. A partir de la metodología sugerida por el DAFP, se convocará mediante la página web, invitaciones a agremiaciones, pensionados, afiliados y ciudadanía, además de los avisos puestos en sitios de interés como la entrada al edificio, el Senado, la Cámara de Representantes y la OISS.	100%	Aplica para el tercer trimestre la realización de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas	N/A
MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	MECI	Desarrollo de los 5 Roles de la Oficina de Control Interno, según guía Rol de las Oficinas de CI del DAFP	Ejecutar el 90% del Plan de Trabajo de los 5 roles establecidos para Control Interno	Promedio de Nivel de Ejecución por roles / 90%	Nivel de ejecución del Plan de Trabajo de los 5 roles de CI en el 15%.	Nivel de ejecución del Plan de Trabajo de los 5 roles de CI en el 40%.	Nivel de ejecución del Plan de Trabajo de los 5 roles de CI en el 65%.	Nivel de ejecución del Plan de Trabajo de los 5 roles de CI en el 90%.	Control Interno	<p><u>En Valoración del Riesgo:</u> Se realizó Taller I de conocimiento de riesgo, socialización del Plan de mejoramiento de la SFC y socialización de la Acción Preventiva de Riesgo del ICONTEC, dirigido al 40% del personal de la Entidad.</p> <p><u>Acompañamiento y Asesoría:</u> Se realizó el primer comité de CI el 17 de febrero de 2010.</p> <p><u>Evaluación y Seguimiento:</u> Se realizó seguimiento al Plan de mejoramiento de la CGR con resultado de 100% para 2007 y 97% para 2008. Informe del sistema de CI según DAFP y se entregaron los informes de Ley correspondiente al primer trimestre de 2010.</p> <p><u>Fomento cultura autocontrol:</u>Taller de riesgos.</p> <p><u>Relación con entes externos:</u> Se presentaron los informes de SCI y de CI contable vigencia 2009, según la Contaduría, además de los informes de ley ya mencionados. Se remitieron los informes requeridos por la CGR, según visita de auditoría y se practicaron los ajustes al Plan de mejoramiento de la SFC.</p>	100%	El promedio de ejecución del plan de trabajo por roles a segundo trimestre fue del 96% frente a la meta del 90% 1. ROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO Se ejecutó el Plan de Auditorías en un 85%. El porcentaje de Mejora de los hallazgos quedó en un 88%. El grado de avance del Plan de Mejoramiento de la Contraloría acumulado fue de 98% 2. ROL DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORIA El porcentaje de mejora en Asesoría y de capacitaciones realizadas fue del 90% 3. RELACION CON ENTES EXTERNOS El porcentaje de cumplimiento de Informe de Ley con entes Externos fue del 100% 4. ADMINISTRACION DE RIESGOS El porcentaje de Cumplimiento del Plan de Trabajo de Riesgos fue del 100% 5. FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL Se destacó el cumplimiento del Plan de trabajo de Capacitaciones de riesgos en el que se completo el 60% programado para segundo trimestre culminando en 100% la primera fase. Se publicó el primer boletín CAMEDA y se dió inicio al concurso de mascota y logo símbolo que representará el Sistema de Desarrollo Administrativo, Calidad y MECI.	100%
		Sostenibilidad del sistema MECI	Lograr el avance del Plan de Implementación MECI en 90%	Sistema MECI operando	Plan de Sostenibilidad MECI formulado	Nivel de Ejecución del Plan de Sostenibilidad MECI en el 40% acumulado	Nivel de Ejecución del Plan de Sostenibilidad MECI en el 65%.	Nivel de Ejecución del Plan de Sostenibilidad MECI en el 90%.	Subdirección Administrativa y Financiera	Se elaboró el documento denominado "Plan de sostenibilidad MECI para el año 2010 en FONPRECON"	100%	El nivel de ejecución del Plan de Sostenibilidad MECI planteado para 2010 fue del 40% en actividades a Junio de 2010. Calificado por tipo de Controles el resultado fue el siguiente: 1. Actividades del equipo directivo MECI frente al subsistema de Control Estratégico 76% y Control de Gestión 10% 2. Actividades del equipo operativo MECI frente al subsistema de control de gestión: 31% 3. Actividades del equipo evaluador MECI frente al subsistema de control de evaluación: 50%	100%
	Índice de Transparencia	Medición del Índice Nacional de Transparencia de las Entidades Públicas Nacionales	Mejorar el resultado del Índice de Transparencia Nacional	Resultado del Índice de Transparencia en el nivel "Moderado"	Preparación y envío en línea del formulario y la información solicitada por Transparencia Colombia		Resultado del ITN 2009 con ubicación de FONPRECON en el nivel "Moderado".	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Durante el primer trimestre de 2010, la Entidad diligenció el borrador del formulario del ITN elaborado por la Corporación Transparencia por Colombia. De manera preliminar se avanzó en su diligenciamiento y se quedó a la espera del envío definitivo del formulario que debe ser tramitado por la Entidad en abril del año en curso.	100%	Con la participación de las dependencias responsables de la información que requiere la Corporación Transparencia por Colombia, la Entidad diligenció completa y oportunamente el formulario en línea, con el cual se entregaron a la Corporación los datos que servirán de base para la medición del Índice de Transparencia Nacional.	100%	

POLITICA	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	PRODUCTOS				RESPONSABLE	EVALUACIÓN PRIMER TRIMESTRE		EVALUACIÓN SEGUNDO TRIMESTRE	
					Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre		OBSERVACIONES	%	OBSERVACIONES	%
REDISEÑOS INSTITUCIONALES	Proceso de Afiliación y Recaudo	Actualización y rediseño del módulo de afiliación, depuración de la Base de datos de afiliados.	Base de datos de afiliados depurada	Información de Afiliados depurada	Rediseño del módulo de Afiliación e incorporación de formularios al nuevo aplicativo	Implementación del sistema de scaneo, lectura de huella digital y fotografía, mediante visitas de FONPRECON a las instalaciones del Congreso.	Incorporación a y actualización de la información de huellas y fotografías de los afiliados.	Depuración de inconsistencias detectadas en la actualización de datos mediante campañas de afiliación	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	El aplicativo de Afiliación fue rediseñado para incorporar información requerida por Minprotección, la Superfinanciera y Minhacienda, en lo relativo a huella biométrica, fotografía, formularios digitalizados y datos sobre correo electrónico del afiliado, fecha de expedición del documento de identificación. La información registrada por el afiliado, se encuentra incorporada al sistema en su totalidad para 900 formularios.	100%	La Entidad realizó el estudio para la contratación del lector biométrico, la huella digital y el enrolamiento de la información de los afiliados. Con este propósito, se suscribieron el 2 de julio de 2010 los contratos 688 y 689 para la adquisición de dos cámaras web, dos scanners y dos dispositivos para huella digital, el primero y el segundo para adquirir el software de enrolamiento de la información de los afiliados. De otra parte, se suscribió la orden de servicios 3411 para realizar la captura de la información de los afiliados en una base de datos.	100%
		Validación de Aportes y Actualización de Historia Laboral	Consolidar y depurar la información de Historia Laboral de los afiliados.	Historia Laboral actualizada desde 1995 a 2010	Definición de reglas de migración de la información digitalizada años 1999 y 2000	Actualización del módulo de validación de aportes e historia laboral. Depuración y cargue de la información de Historia Laboral de Fonprecon años 1999 a 2001.	Conciliación de la Información faltante en Boletines de Caja y Bancos años 1996 a 1998, depuración y cargue al aplicativo.	Conciliación de la Información faltante en Boletines de Caja y Bancos año 1995, depuración y cargue al aplicativo.	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Las reglas de migración de datos para afiliados de 1999 y 2000 para el Senado y la Cámara de Representantes, fueron definidas para: Registros únicos sin IBC o sin aporte, registros dobles y triples para el mismo periodo con la misma información o con información diferente, afiliados con mas de 12 registros en el año, afiliados con mas de 30 días laborados o sin información de días laborados. Estas reglas quedaron contenidas en documento de fecha febrero 26 de 2010.	100%	La Entidad desarrolló un nuevo módulo de Cargue y validación de aportes, en el cual se tuvieron en cuenta las observaciones de la SFC y de la misma Entidad, tales como validación de tipo de documento, nombre y número de identificación y las combinaciones derivadas de estos factores. La historia laboral de los afiliados de Fonprecon se actualizó para los empleadores Senado de la República y Cámara de Representantes para el período 1999 - 2000, con lo cual se consolida la información de los afiliados hasta 2010. Para el empleador Fonprecon, se actualizó la misma información desde 1998.	75%
		Realizar el recaudo de aportes remitido por los empleadores y por las Administradoras, realizar visitas de Fiscalización a empleadores y efectuar imputación de pagos.	Realizar el recaudo de aportes dentro de los términos señalados en la Ley para cada uno de los empleadores, la imputación de pagos y las visitas de fiscalización para aclarar diferencias encontradas en la validación.	Recaudo de aportes y de visitas realizadas	Desarrollo del módulo de imputación de pagos	Recaudo de los aportes mensuales y solicitud de remisión de recursos de los afiliados trasladados, Realización de la primera visita de fiscalización.	Desarrollo del módulo de imputación de pagos	Recaudo y contabilización de los aportes pagados por los empleadores, validación de aportes imputación de pagos.	Recaudo y contabilización de los aportes de imputación de pagos y realización de la segunda visita de Fiscalización	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	En el primer trimestre de 2010, se recaudaron \$ 3.303 millones de aportes por 729 afiliados reportados a 31 de marzo. Del valor total del recaudo, \$ 2.140 millones, es decir el 70,6% corresponde a afiliados Congresistas y \$ 1.163 millones a No Congresistas. De otra parte, se realizó una visita de fiscalización al Senado y una a la Cámara entre los días 12 y 14 de febrero. En el período informado se afiliaron 39 funcionarios, sobre quienes se solicitó el traslado de los recursos.	100%	En el módulo de recaudo, fue desarrollado un procedimiento que permite identificar pagos extemporáneos o incompletos por parte de los empleadores. Cuando esto suceda el programa realiza los descuentos que correspondan, según lo establecido en las normas que regulan la materia y genera las alertas para realizar las actividades de fiscalización y cobro. Queda pendiente la construcción de los reportes de este procedimiento.

POLITICA	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	PRODUCTOS				RESPONSABLE	EVALUACIÓN PRIMER TRIMESTRE		EVALUACIÓN SEGUNDO TRIMESTRE	
					Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre		OBSERVACIONES	%	OBSERVACIONES	%
	Cartera Institucional	Recaudo de Cartera por la vía Persuasiva	Recaudar cuotas partes por \$16.000 millones y bonos pensionales por \$14.000 millones, mediante el uso de la vía persuasiva.	Índice de recaudo de cartera por vía persuasiva	Recaudo de \$3.000 millones por cuotas partes y \$2.000 millones por bonos pensionales	Recaudo de \$4.000 millones por cuotas partes y \$4.000 millones por bonos pensionales	Recaudo de \$4.000 millones por cuotas partes y \$4.000 millones por bonos pensionales	Recaudo de \$5.000 millones por cuotas partes y \$4.000 millones por bonos pensionales	Subdirección Administrativa y Financiera y Subdirección Prestaciones Económicas	Por vía persuasiva se recaudó en el primer trimestre de 2010 \$2.562,1 millones por cuotas partes que representa el 85,4% del valor propuesto como meta. A su vez, por concepto de bonos pensionales se recaudaron \$ 1.406,9 millones (70,3% de lo previsto como meta). Producto de estos resultados en el primer trimestre de 2010, el recaudo por vía persuasiva fue de \$ 3.969 millones, que frente a los \$5.000 fijados, alcanzan el 79,4% del global para el trimestre.	79,4%	En el segundo trimestre de 2010, la Entidad recaudó por vía Persuasiva \$ 2.590,9 millones por cuotas partes y \$1.771,7 millones por concepto de bonos pensionales. Con estos resultados se consolida entre abril y junio un total de \$ 4.362,6 millones por vía persuasiva, de donde se deduce un índice consolidado de recaudo del 54,5%. El recaudo para los dos primeros trimestres del año, asciende a \$ 8.331,6 millones por la vía persuasiva.	54,5%
		Recaudo de cartera por vía coactiva	Recaudar \$12.000 millones de cartera por concepto de cuotas partes y bonos pensionales, mediante el uso de la vía coactiva	Índice de recaudo de cartera por vía coactiva	Recaudo de \$3.000 millones	Recaudo de \$3.000 millones	Recaudo de \$3.000 millones	Recaudo de \$3.000 millones	Oficina Asesora Jurídica	Por vía coactiva durante el primer trimestre de 2010 se recaudaron \$ 3.917,9 millones correspondientes a cuotas partes pensionales, discriminadas así: \$533,5 millones en enero, \$ 3.052,1 en febrero y \$ 332,2 en marzo. Durante el período informado se produjo un recaudo de \$52,1 millones de bonos pensionales por vía coactiva, para un total de \$3.970 millones por esta vía. Con este resultado, se superó la meta prevista de \$ 3 millones para el período informado.	100%	Entre abril, mayo y junio de 2010, FONPRECON recaudó por vía coactiva \$2.098,3 millones, todos ellos por cuotas partes pensionales; de este resultado se deduce un indicador de recaudo del 70% para el período que se informa. De manera consolidada a 30 de junio, el recaudo en los dos primeros trimestres del año, ascendió a \$ 6.016,2 millones, con lo cual se cumple la meta de recaudar \$6.000 millones en estos períodos.	70%

C: Diskplaneacion / PLANES / POA / 2010 / Evaluación POA 2010 II Trim. Xls